

PARECER N.º 782/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 3608-TP/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 28.06.2024, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de enfermeira, a desempenhar funções no Serviço de Internamento de Medicina ... do ..., da entidade supra identificada.

1.2. Por documento rececionado na entidade empregadora em 07.06.2024, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em tempo parcial.

Fundamentou o pedido no facto de ser mãe de três crianças, com 7 (sete), 4 (quatro) e 2 anos de idade, a quem necessita prestar assistência.

A trabalhadora sugere que:

“(...) proponho que a minha carga horária seja reduzida em 40% o que corresponde ao seguinte: Sendo a carga horária semanal de 35 horas, ocorrendo uma redução de 40%, passará a ser de 21 horas.

Considerando o disposto nos n.ºs 2 e 3, do artigo 56.º, do Código do Trabalho, proponho que o meu horário e trabalho em regime de horário flexível corresponda ao seguinte:

ii. Limite de 3 turnos por semana, desde que sejam seguidos, com o horário de entrada das 08:00h e saída pelas 16:00h, e com folgas seguidas.

ii. Que o período de presença obrigatória, nos termos da al. a), do n.º 3, do art. 57.º, do Código do Trabalho, corresponda ao período entre as 10h00 e as 14h00 e de acordo com o disposto no n.º 1, do artigo 57.º, do Código do Trabalho, solicito que o trabalho a tempo parcial, produza efeitos até ao dia 8 de Julho de 2027, em cumprimento do disposto no n.º 4, do artigo 55.º, do Código do Trabalho, não estando esgotado o prazo máximo de duração.

Ainda, solicito que a atribuição do horário flexível produza efeitos até que o meu filho complete os 12 (doze) anos de idade, ou seja, até ao dia ... de 2036. (...)

A trabalhadora declarou que reside em comunhão de mesa e habitação com os seus filhos menores e que não está esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial.

Declarou ainda que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial.

1.3. Por correio eletrónico datado de 24.06.2024, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, na qual a entidade empregadora alega que *a enfermeira vem solicitar através do requerimento em anexo, horário de trabalho a tempo parcial de 35h para 21h semanais, com limite de 3 turnos por semana desde que sejam seguidos e o horário das 8h às 16h, com o plataforma fixa das 10h às 14h e folgas seguidas, durante 3 anos por filhos menores ao abrigo do artigo 55º da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro. Analisado o requerimento considera-se que o(a) colaborador(a) reúne as condições necessárias, uma vez que entregou a documentação necessária. A chefia informa: "Sem informação de chefia até à data". Face ao que antecede, somos de parecer que o requerido encontra-se em condições de ser autorizado, como nos termos da lei.*

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, alegando que:

Venho, pela presente, e ao abrigo do disposto no n.º 4, do artigo 57.º, do Código do Trabalho, apresentara minha resposta à intenção de recusa de atribuição do horário flexível e trabalho a tempo parcial (redução de tempo de trabalho para trabalhadores com responsabilidades familiares) solicitado por mim por comunicação datada de 7 de junho de 2024, o que o faço nos termos e com os fundamentos seguintes:

1. Da não resposta ao meu pedido de atribuição de horário flexível

Por comunicação datada de 7 de junho de 2024, enviada por email para ... , solicitei a atribuição de horário flexível e, em simultâneo, de trabalho a tempo parcial, tudo nos termos dos arts. 55.º e seguintes do Código do Trabalho.

Considerando que para mim não estava clara a resposta de V. Exas., ou melhor, não estava claro a que dizia respeito a resposta com a intenção de recusa de V. Exas., clarificaram por email que a mesma apenas dizia respeito ao pedido de trabalho a tempo parcial para trabalhadores com responsabilidades familiares, conforme email que se junta em anexo como Documento 1.

Não tendo, assim, V. Exas. respondido ao meu pedido de horário flexível.

Ora, a legislação é clara quanto a este ponto: cfr. Decorre do disposto na al. a), do n.º 8, do art. 57.º do Código do Trabalho que, caso a entidade empregadora aceite o pedido do trabalho nos exatos termos em que foi solicitado "Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;"

O que, salvo o devido respeito, se verifica no presente caso quanto ao pedido de horário flexível, porquanto, tal como decorre do email de V. Exas. Junto como Documento1, a resposta de V. Exas. com

a intenção de recusa apenas diz respeito ao pedido de trabalho a tempo parcial para trabalhadores com responsabilidades familiares.

Por outro lado,

Quanto ao pedido de trabalho a tempo parcial para trabalhadores com responsabilidades familiares 2. Do (in) cumprimento dos requisitos legalmente exigidos para a intenção de recusa do horário flexível Dispõe o n.º 2, do artigo 57.º, do CT que o "empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável." - o que, salvo o devido respeito, não se verifica no caso concreto. Na verdade, na intenção de recusa a que ora se responde, V. Exas. nada alegarem quanto aos motivos pelos quais não é possível atribuir-me o trabalho a tempo parcial.

Pelo que, na sequência do exposto e em conformidade com o disposto no n.º 2, do artigo 57.º, do CT, não se poderá considerar que V. Exas. cumpriram o legalmente previsto para a recusa do pedido de atribuição de tempo parcial, dado que não invocaram qualquer fundamento ou justificação, e nem tão pouco demonstraram os mesmos, de exigências imperiosas do funcionamento da empresa/serviço ou de impossibilidade de substituir.

Assim, conforme o previsto na norma referida supra, não se verifica qualquer fundamento para a recusa do tempo parcial por mim solicitado.

(...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

"(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)"

2.2. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"1. Os pais e mães têm direito à proteção da Sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

2.3. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito*

(...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.5. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.7. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.8. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomenda que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.9. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.10. No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.11. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

2.11.1. Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração na qual conste:
 - a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
 - b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
 - c) que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
 - d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.11.2. De referir que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: “*Salvo acordo*

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.”.

2.11.3. E, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º “A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.”

2.11.4. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.11.5. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.11.6. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

2.12. No respeito pelo previsto na lei a trabalhadora deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

- a) que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2.13. No requerimento apresentado junto da entidade empregadora, a trabalhadora solicitou a concessão

² Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

de horário de trabalho a tempo parcial e de horário flexível para prestar assistência a três crianças, com 7 (sete), 4 (quatro) e 2 (dois) anos de idade.

2.14. A trabalhadora propõe uma redução para 40%, passando a cumprir 21/horas semanais.

2.15. Propõe ainda, a realização de 3 turnos por semana, desde que sejam seguidos, com o horário de entrada às 8h00 e saída pelas 16h00, e com folgas seguidas e que o período de presença obrigatória corresponda ao período entre as 10h00 e as 14h00

2.16. A trabalhadora declarou que reside em comunhão de mesa e habitação com os menores.

2.17. Declarou que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra a usufruir do mesmo regime ao mesmo tempo.

2.18. No pedido inicial a requerente informou que pretende que o regime de horário flexível produza efeitos até que o seu filho complete os 12 (doze) anos de idade, ou seja, até ao dia 23 de fevereiro de 2036.

2.19. A trabalhadora declarou que não está esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial.

2.20. Analisado o pedido da trabalhadora, verifica-se que o mesmo não se encontra corretamente formulado, porquanto a requerente, simultaneamente, pretende a implementação do regime de trabalho em horário flexível e a tempo parcial, o que não é possível.

2.21. Ora, caso a requerente pretenda a elaboração de um horário correspondente ao horário flexível, deverá elaborar um pedido de acordo com o artigo 56.º - indicando as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, perfazendo o período normal de trabalho; declarando ainda, que reside em comunhão de mesa e habitação com os menores, conforme dispõe o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º, ambos do Código do Trabalho.

2.22. Caso o pretendido pela trabalhadora configure antes, um regime de trabalho a tempo parcial, deverá fazer o pedido de acordo com o estabelecido nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho e conforme indicado em 2.12. do presente parecer.

2.23. Assim, em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento dos requisitos legais do pedido da trabalhadora, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 55.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

2.24. Face ao acima exposto os fundamentos invocados pela entidade empregadora não serão apreciados tendo em conta o acima exposto.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário a tempo parcial efetuado pela trabalhadora ..., porquanto o pedido apresentado não cumpre todos os requisitos legais.

3.2. A trabalhadora, caso assim entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de tempo parcial, nos termos previstos nos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

3.3. O presente Parecer não dispensa o empregador de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

IV - A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador,

dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 17 DE JULHO DE 2024